

TURVALLISUUSVIESTINNÄN KE- HITTÄMINEN RUUKKI HÄMEEN- LINNAN TEHTAALLA

Minna Sundman

Opinnäytetyö
Lokakuu 2014
Kone- ja tuotantotalous

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Kone- ja tuotantotalous

SUNDMAN, MINNA:

Turvallisuusviestinnän kehittäminen Ruukki Hämeenlinnan tehtaalla

Opinnäytetyö 46 sivua, joista liitteitä 12 sivua
Lokakuu 2014

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaista turvallisuusviestintää Ruukki Hämeenlinnan tehtaalla on ja miten se koetaan.. Tarkoituksena oli selvittää, onko turvallisuustietoa riittävästi, miten sitä pitäisi viestiä ja miten viestintää voitaisiin edelleen kehittää.

Teoriaosassa tutustuttiin turvallisuusjohtamisen ja viestinnän sekä turvallisuusviestinnän käsitteisiin ja analysoitiin nykyiset viestintäkanavat. Tutkimus oli kvalitatiivinen, ja kohderyhmänä oli koko Hämeenlinnan tehtaan tuotannon organisaatio. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka jaettiin sattumanvaraisesti osalle henkilöstöstä.

Kyselyn vastuksista selvisi, että turvallisuusviestintää on tarpeeksi. Haasteena on vaihtelevuus viestien vastaanottamisessa ja mahdollisimman tehokkaan viestintäkanavan löytäminen. Kyselystä ilmeni, että työntekijöiden osalta tärkeimmäksi viestinnän vaikuttajaksi koettiin lähin esimies. Tärkeimmiksi viestintäkanaviksi koettiin kasvokkain viestintä ja sähköinen viestintä. Tuloksista selviää myös, että kehitettävää löytyy ainakin osastojen välisessä tiedonkulussa ja tulevaisuuden laitteiden mahdollisuuksien hyödyntämisessä.

Turvallisuusviestintää tehdään kohdeorganisaatiossa jatkuvasti osana arkipäivää, mutta sitä ei välttämättä tunnisteta, eikä osata nähdä tai käyttää tavoitteellisena työkaluna. Turvallisuusviestintää tulisi edelleen kehittää positiivisempaan ja suunnitelmallisempaan suuntaan, jolloin sen avulla olisi mahdollista tukea paremman turvallisuuskulttuurin muodostumista.

Asiasanat: turvallisuusviestintä, turvallisuusjohtaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Mechanical engineering and Industrial management

SUNDMAN, MINNA

Development of Safety communication in Ruukki Hämeenlinna Works

Bachelor's thesis 46 pages, appendices 12 pages

October 2014

The objective of this thesis was to find out what kind of safety communication exists and how it is experienced at Ruukki's Hämeenlinna Works. The purpose was to study whether enough safety information was available and how should it be communicated and further developed.

The theoretical part of the thesis examined safety management, communications and safety communication concepts. The existing channels of communication were analyzed. The study was qualitative and the target group was all production employees at the Hämeenlinna Works. Data were collected by using a questionnaire randomly distributed to some of the personnel.

The responses to the questionnaire showed that there is enough safety communication. The challenge is how the received message varies and what is felt to be an effective channel of communication. The majority of participants thought that immediate supervisors had the most effective role in communications. The most important channels of communication were considered as being face-to-face communication and electronic communications. The results also show that there is room for improvement in interdepartmental communication and in exploiting the potential of future devices.

Safety communication is part of everyday communication in the target organization, but is not necessarily recognized or used as a goal-oriented tool. Safety communication should be further developed in a positive and systematic way to help to build a better safety culture.

.

Key words: safety communication, safety management

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KOHDEORGANISAATIO	8
2.1	Turvallisuustyö Ruukilla.....	8
2.2	Hämeenlinnan tehdas	9
3	TURVALLISUUSJOHTAMINEN	10
3.1	Turvallisuusjohtamisen tavoitteet	10
4	VIESTINTÄ	12
4.1	Sisäinen viestintä	12
4.2	Turvallisuusviestintä	12
4.3	Vuorovaikutteisuus ja osallistaminen	13
5	VIESTINNÄN VÄLINEET	15
5.1	Sisäinen viestintä Ruukissa.....	15
5.2	Sähköposti.....	15
5.3	Intranet	16
5.4	Inforuutunäytöt/ Tiedotteet	16
5.5	Ilmoitustaulut	16
5.6	Palaverit	17
5.7	Sähköiset työtilat /kansiot.....	17
6	TURVALLISUUSVIESTINNÄN SUUNNITELMA.....	18
6.1	Päivittäisviestintä	18
6.2	Toistuvat ja velvoittavat viestit.....	18
6.3	Projektit ja kampanjat	19
6.4	Ohjeet, politiikat ja prosessikuvaukset	19
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
7.1	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen kulku.....	20
7.2	Tutkimustulokset	21
7.3	Avoimet kysymykset	28
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	31
9	POHDINTAA.....	33
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET	35
	Liite 1. Esimerkki Turvatiedotteesta	35
	Liite 2. Kyselylomake	36
	Liite 3. Avoin kysymys I; Toimihenkilöt.....	38
	Liite 4. Avoin kysymys I; Työntekijät	39
	Liite 5. Avoin kysymys II; Toimihenkilöt.....	40

Liite 6. Avoin kysymys II; Työntekijät	41
Liite 7. Avoin kysymys III; Toimihenkilöt	42
Liite 8. Avoin kysymys III; Työntekijät.....	43
Liite 9. Avoin kysymys IV; Toimihenkilöt	44
Liite 10. Avoin kysymys IV; Työntekijät	46

1 JOHDANTO

Viestintä on johtamista ja johtaminen on viestintää. Ilman viestintää ei voi johtaa! Turvallisuusjohtaminen on kiinteä osa yrityksen johtamista ja johdolla on tärkeä rooli organisaatiokulttuurin rakentamisessa ja sisäisen yhteistyön kehittämisessä. Strategian ja toimintasuunnitelmien jalkauttaminen vaatii suunnitelmallista viestintää ja vuorovaikutusta. Muutostilanteissa ja vaikeiden asioiden käsittelyssä johdon viestintä ratkaisee.

Tämän työ liittyy konkreettisesti turvallisuusjohtamiseen, yrityksessä, jossa työturvallisuudessa on otettu tavoitteeksi 0-tapaturmaa. Organisaatiossa jossa edelleen sattuu tapaturmia, turvallisuusasioiden jatkuva esilläpito, asenteisiin vaikuttaminen, toimintatapamuutokset vaativat erilaisia keinoja asioiden eteenpäin viemiseksi ja tässä tärkeässä roolissa on turvallisuusviestintä. Viestintä on haasteellista isossa organisaatiossa, jossa tehdään paljon vuorotyötä.

Työn tarkoituksena oli selvittää miten henkilöstö kokee nykyiset turvallisuusviestintäkanavat ja -tavat ja miten niitä voisi kehittää sekä voisiko olla muita tai uusia tapoja viestittää turvallisuusasioita kuin ne joita nyt käytetään.

Työturvallisuuden perustana on työturvallisuuslaki (738/2002), joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin kuuluvat seikat. Työn ja työolojen suunnitteluvaiheessa on jo otettava turvallisuusasiat huomioon ja sen jälkeen niitä on tarkkailtava jatkuvasti. Työssä vaaraa aiheuttavat tekijät tulee järjestelmällisesti selvittää ja poistaa ja sattuneet tapaturmat tutkia.

Perehdyttäminen turvallisuusmääräyksiin ja turvallisiin toimintatapoihin on työnantajan velvollisuutena. Myös työntekijällä on velvollisuus turvallisuusmääräyksien noudattamisessa ja työympäristössä havaitsemistaan puutteista ilmoittamisessa. Työntekijän on omalta osaltaan huolehdittava oman ja työkavereiden turvallisuudesta. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Työturvallisuuslain lisäksi on joukko muita lakeja ja asetuksia jotka määrittelevät tietyn perustason turvallisuudelle. Tekniset ratkaisut ja turvallisuusjärjestelmät ovat kaiken perusta, mutta niillä ei saada työpaikkaa täysin turvalliseksi. Yrityksissä pitää huomioida myös organisatoristen, yksilöllisten ja ryhmän toiminta turvallisuuden kannalta. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi henkilöstön ja organisaation suhtautuminen turvallisuuteen, johtaminen, organisaation kokema tuki, esimiessuhteet ja riskikäyttäytyminen.

2 KOHDEORGANISAATIO

Turvallisuus on tärkeä osa Ruukin kaikkea toimintaa. Turvallisuusjohtamisen tukemiseksi on käytössä turvallisuusjärjestelmät ja niitä kehitetään koko ajan. Toimintatapojen ylläpitoon, raportointiin ja dokumentointiin on monia erilaisia turvallisuustyökaluja. Konsernitasolta turvallisuutta ohjataan muun muassa ”turvallisuuden johtamisen perusvaatimuksilla”, joiden edellytetään olevan käytössä jokaisella Rautaruukin toimipaikalla ja jotka kaikkien yksiköiden tulee vähintään täyttää. Perusvaatimukset sisältävät perusteet turvalliselle toiminnalle; tapaturmien tutkimisen, turvallisuustavoitteet ja -vastuut, riskikartoitukset ja perehdyttämisen, sekä ennakoivina työkaluina turvallisuushavainnot, turvakierrokset ja -vartit. Tapaturmien määrän väheneminen pysähtyi muutamaksi vuodeksi, mutta viime vuonna ne taas ovat kääntyneet nousuun.

2.1 Turvallisuustyö Ruukilla

Turvallisuus on kaiken tekemisen perusta Ruukilla. Tapaturma-alttiissa tuotannollisissa töissä on turvallisuusasiat huomioitava joka päivä. Kun aloitetaan uusi tai poikkeava työ on riskit aina arvioitava ja toimittava sen mukaan. Turvallisuusasioissa on tärkeää, että kommunikaatio toimii. Kun on tiedotettava uusista, muuttuneista ohjeista, määräyksistä, on viestin tavoitettava kaikki. Kun taas tuotannossa sattuu jotain, on tärkeää saada tieto tarvittaville tahoille, jotta voidaan tehdä korjaavia toimenpiteitä.

Viestintäkeinoja on monia, tässä työssä yritetään selvittää, mitä asioita ja miten niitä olisi paras Hämeenlinnan tehtaalla viestittää. Viestinnässä on tärkeää ottaa huomioon myös urakoitsijat ja muut tehtaalla työskentelevät ulkopuoliset, mutta tässä työssä keskitytään omaan henkilöstöön.

Ruukin tapaturmatavoite (kpl) vuodelle 2013 oli nolla kappaletta. Tapaturmataajuuden (tapaturmia /miljoonaa työtuntia kohden) tavoite Hämeenlinnassa oli alle 7 (Metals tuotannon osalta alle 7) ja vaaratilanneilmoitusten minimitaloite on 2,5 kpl/henkilö/vuosi. Vuonna 2013 aikana Hämeenlinnassa yli yhden päivän poissaoloon johtavia tapaturmia sattui yhteensä 13 kappaletta ja tapaturmataajuus on samalla aikavälillä 12,4 kappaletta

(Metals tuotanto 10,1 kpl) /miljoonaa työtuntia kohden. Lisäksi nollatapaturmia (alle yhden päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia) oli 42 kappaletta.

2.2 Hämeenlinnan tehdas

Ruukki Hämeenlinnan tehtaot kuuluvat suurimmalta osalta Ruukki Metals'iin joka toimittaa kylmä- ja kuumavalssattua terästä. Hämeenlinnan tehtaon tuotteisiin kuuluvat kylmävalssatut, metallipinnoitetut ja maalipinnoitetut teräkset, sekä putkituotteet. Hämeenlinnan tehtaalla on kylmävalssaamo, sinkityslinjat, maalauslinja, tutkimus- ja kehittämiskeskus R&D Centre.

Tehdasalueella sijaitsee myös muita Rautaruukkiin kuuluvia yksiköitä; putkitehdas, taloushallinto ja tuotekehitysosasto. Hämeenlinnassa työskentelee yhteensä noin 950 henkilöä, joista noin 630 työskentelee tuotantotehtävissä ja loput konsernitoimintojen ja muiden yhtiöiden tehtävissä.

3 TURVALLISUUSJOHTAMINEN

Turvallisuusjohtaminen tarkoittaa yrityksen kokonaisvaltaisia ja tavoitteellisia toimenpiteitä työn, työolojen ja työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Turvallisuusjohtaminen on suunnitelmallista ja tuloshakuista toimintaa, jolla pyritään määrätietoisesti vahinkojen ennaltaehkäisyyn ja vahingoista aiheutuvien menetysten minimointiin.



Kuva 1. Turvallisuusjohtamisen malli (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 35)

3.1 Turvallisuusjohtamisen tavoitteet

Turvallisuusjohtaminen on yrityksen normaalia johtamistoimintaa, ylimmän johdon on kerrottava mihin tavoitteeseen yrityksessä pyritään. Turvallisuusjohtamisen tavoite on luoda yritykseen halutunlainen turvallisuuskulttuuri. Turvallisuuskulttuuria ei voi ostaa vaan se täytyy rakentaa turvallisuusjohtamisen keinoin kuten ohjeistamalla, kouluttamalla, lisäämällä ennalta arvattavuutta, tiedottamalla ja yhdistelemällä erilaisia turvallisuustoimenpiteitä.

Yritysturvallisuus on kokonaisturvallisuutta joka kokoaa yhteen kaikki turvallisuuden osa-alueet yhdeksi johdettavaksi kokonaisuudeksi. Osa-alueet lähtevät Miettisen mukaan rikosturvallisuudesta, työturvallisuuden kautta ympäristönsuojeluun. Kokonaisvaltainen yritysturvallisuuden johtaminen tähtää liiketoiminnan ytimen eli kaiken tiedon,

prosessien, resurssien ja ydinosaamisen suojaamiseen. Yritysturvallisuuden kehittämisen ja ylläpitämisen syy on tämän liiketoiminnan ydin. (Miettinen 2002, 12-14)

Organisaatiokulttuurin luominen kohti turvallisuutta arvostavaa kulttuuria on johdon tehtävä. Työtä tehdään viestinnän avulla (suunnan näyttäminen, esimerkki, opastus, koulutus, tunnukset). Johdon tulee myös sitoutua ja osallistua turvallisuuden parantamisen organisointiin, mutta koko organisaatio pitää saada mukaan. Turvallisuusjohtamisen tulee olla organisoitunutta erilaisten johtamisjärjestelmien ja turvallisuustoimenpiteitä apuna käyttäen ja se on saatava osaksi työnjohdon ja työntekijöiden työtä. (Ruuhilehto ja Kuusisto 1998, 71)

4 VIESTINTÄ

Viestintä on vaikuttamista ja vallankäyttöä ja nykyään se on hyvin teknologiavetoista ja usein epälineaarista sekä leviää helposti globaalisti. Viestintä pitää olla rehellistä ja suoraa, tärkeää on ymmärtää tilanne, mitä viestitään ja kenelle. Viestintä voi myös helposti epäonnistua.

4.1 Sisäinen viestintä

Viestintä voidaan jakaa kahtia; tiedottamiseen ja viestintään. Tiedottamista voidaan kuvata viestin jakamisella eteenpäin. Viestintä taas on kaksisuuntaista viestien vaihtoa. Molemmat tavat ovat tarpeellisia. Viestintää tarvitaan tukemaan yrityksen perustehtävää, missä ollaan, minkä takia, mikä on työn tarkoitus. Tieto ei lisää tuskaa vaan sitouttaa, motivoi, lisää tuottavuutta ja hyvinvointia, kun taas epävarmuus kuormittaa työntekijöitä.

Viestintä ei ole pelkästään tiedon jakamista, vaan toimivan keskusteluyhteyden luomista eri osapuolten välillä. Näihin kuuluvat yhteiset keskustelut ja asioiden läpikäynti.

Organisaation sisäisessä viestinnässä merkittäviä asioita ovat turvallisuusviestinnän nykytila ja turvallisuustiedon saatavuus. Huomioon on otettava sähköisten medioiden rooli ja merkitys turvallisuusviestinnässä sekä mietittävä turvallisuusviestinnän kehittämiskohteet. Tärkeä on myös miettiä miten rakennetaan yritykseen toimiva organisaation palautekulttuuri. (Merivirta M-L, 2012)

4.2 Turvallisuusviestintä

Turvallisuusviestintä on yrityksen keino välittää turvallisuusnormeja ja näkemyksiä henkilöstölle ja kannustaa positiiviseen turvallisuusilmapiiriin. Viestinnällä kannustetaan henkilöstöä tekemään päätöksiä, jotka johtavat turvalliseen ja terveelliseen toimintaan työpaikalla. Kun päätökset ovat omista ajatuksista lähtöisin, ne kiinnostavat ihmisiä.

Hyvän turvallisuusviestinnän perustukset ovat:

- Positiivisuus, tarkoitus on kannustaa, ei lannistaa. Viestintä pitää olla luontevaa.
- Avoin viestintäilmapiiri, kaikesta voi puhua, eikä mitään tarvitse pitää itsestään selvyytensä. Asioihin on hyvä palata, kertaaminen. Viestintäketjua ei saa päästä katkeamaan, viestit eivät saa jäädä johonkin tietylle organisaatitasolle.
- Kahdensuuntainen viestintä, viestintä on keskustelua, ei yksinpuhelua. Henkilöstölle annetaan mahdollisuus vaikuttaa. Perustellaan viestit, siten että tietoa ymmärretään. Varmistetaan, että palautekanavat ovat kunnossa.
- Kohderyhmäajattelu, mietitään millaisia ovat vastaanottajat, sidotaan asiat arkeen. Mietitään mitkä ovat tavoitteet, millainen viestintä olisi oikeaa, kuka olisi uskottava viestinviejä? Käytetään viestin vientiin useita eri kanavia.
- Informaation helppo saatavuus, tiedon pitäisi olla saatavilla ilman hakemista ja vaivaa. Viestin pitää olla kattava, mutta keskittyytään olennaiseen, kiinnostuneille annetaan mahdollisuus hankkia lisätietoa. (Merivirta M-L, 2012)

Olennainen osa turvallisuusviestintää Michaelin ym. (2006) mukaan on esimiehen ja työntekijän välillä tapahtuva viestintä. Lähimmät esimiehet pystyvät vaikuttamaan siihen millainen kuva työntekijöillä on ylimmän johdon sitoutumisesta turvallisuuteen. Ne työntekijät, joilla on parempi suhde esimieheen, joutuvat todennäköisesti vähemmän tapaturmiin tai vaaratilanteisiin. Työntekijät saattavat kokea, että ylimmän johdon viestit turvallisuudesta on vain ”puheensorinaa”, jos todellinen sitoutuminen ei ole näkyvää. Jos johtajat tai esimiehet eivät ole vilpittömästi kiinnostuneita työntekijöiden hyvinvoinnista tai sitoutuneet turvallisuuteen, työntekijät tunnistavat tilanteen. (Michael ym. 2006, 473–475)

4.3 Vuorovaikutteisuus ja osallistaminen

Vuorovaikutteisuus on tärkeää isojen asioiden käsittelemisessä. Tällaisia isoja asioita voi olla esimerkiksi strategian- tai organisaation muutokset, toimintatapa- tai tietojärjestelmämuutokset, henkilömuutokset tai tulevaisuuden ennakkoinnit, kriisit ja muut poikkeustilanteet. Näiden asioiden käsittelyssä on tärkeää käsitellä asioita niin kauan, että jokainen kokee ymmärtäneensä asian. Ihmiselle syntyy kokonaiskuva ja tarkennettu kuva siitä miten asia koskee omaa yksikköä ja omaa työtä.

Osallistamisessa on kyse halusta ja valmiudesta osallistua ja antaa panoksensa työyhteisön hankkeisiin ja prosesseihin. Byrokratia voi estää ihmisiä vaikuttamasta, vaikka halua olisikin, siksi osallistamiseen ja vaikuttamiseen tarvitaan rohkaisua ja palkitsemista. Työssä jaksamista edistää merkittävästi se, että omaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa voi vaikuttaa. Kommunikointi on tärkeässä roolissa; annetaan ja saadaan palautetta, keskustellaan ja kysytään ilman pelkoa tulla nolatuksi tai leimatuksi. (Juholin 2013, 183-185)

5 VIESTINNÄN VÄLINEET

Viestintää tehdään mahdollisimman monilla eri välineillä huomioiden eri kohde- ja sidosryhmät ja heidän tavoittaminen. Useimmat viestinnän välineet palvelevat sekä ulkoista että sisäistä viestintää.

5.1 Sisäinen viestintä Ruukissa

Sisäisen viestinnän toimivuudesta ja kehittämisestä vastaavat toiminnoista vastaavat henkilöt. Sisäisen viestinnän koko yksikköä koskevan viestinnän linjauksista kuten strategiasta ja eri asialinjauksista vastaa johto.

Linjaorganisaatiossa vastuu sisäisen viestinnän toimivuudesta on kaikilla henkilöillä, mutta eritoten esimiehillä. Sisäisessä viestinnässä noudatetaan myös yhteistoimintalain tiedottamiselle asetettua vaatimuksia. Intranetin sivujen toimittamisesta vastaavat erikseen nimetyt henkilöt. Sisäisestä palaveri- ja viestintäkäytännöistä toimipaikoittain vastaavat tuotantopäälliköt ja tehtaanjohtajat.

Sisäisen viestinnän välineitä ovat Ruukilla sähköposti, intranet-verkko (Inside), infonäyttörüudut, sisäiset palaverit ja tiedotustilaisuudet sekä sähköiset kansiot/työtilat. Henkilöstölehti lopetettiin muutama vuosi sitten.

5.2 Sähköposti

Sähköposti on jokaisella toimihenkilöllä ja niillä työntekijöillä jotka ovat henkilöstön edustajia (mm. luottamusmiehet, työsuojeluasiamiehet). Sähköpostilla voidaan tehdä yksisuuntaista tiedottamista tai vuorovaikutteista kirjeenvaihtoa. Turvallisuusasioissa sähköpostilla lähetetään tilastoja, turvatiedotteita. Myös osasta järjestelmiä tulee suoraan järjestelmän lähettämä viesti kuten tiedot tapaturmista ja ohjeiden päivityksistä.

5.3 Intranet

Intranet-verkko helpottaa yhteisen tiedon saatavuutta. Intranet on lähes reaali-aikaisen tiedottamisen väline. Ruukilla henkilöstön intranetin etusivulta löytyvät sekä konserni-uutiset että paikkakuntakohtaiset uutiset. Koska paikkakunnan omat uutiset ovat etusivulla ja tulevat henkilöstölle näkyviin automaattisesti, niin tieto on nopeasti saatavilla. Paikkakuntatieto tulee henkilön metatiedoista, mutta paikkakunta on myös vaihdettavissa ja voi tarkastella muidenkin paikkakuntien tiedotteita. Turvallisuusasioille on Hämeenlinnan intranetiin rakennettu oma sivunsa josta löytyy muun muassa tapaturmatilastot, viimeisimmät pöytäkirjat, yhteystietoja ja ohjeita.

5.4 Inforuutunäytöt/ Tiedotteet

Inforuutunäytöt eli inforuudut ovat televisioruutuja joita on sijoitettu ympäri tehdasta, tärkeimmille kulkuväylille ja osastojen ruokailutiloihin, jotta mahdollisimman monilla olisi mahdollisuus lukea niitä. Inforuuduilla on tietoa tuotantotilanteesta, turvallisuudesta ja ajankohtaisista henkilöstöasioista. Inforuuduilla esitetään asia lyhyesti ja tarvittaessa ohjataan lukemaan lisää aiheesta intranetistä. Turvallisuustiedotteita, joita inforuuduilla esitetään, tehdään turvallisuusorganisaation toimesta ajankohtaisista turvallisuusasioista, esimerkki LIITE 1.

5.5 Ilmoitustaulut

Ilmoitustaulut ovat perinteinen tapa välittää tiedotteita ja dokumentteja työntekijöille ja varsinkin yhteisöissä joissa ei ole tietokoneita käytössä. Tehtaalla on sekä virallisia että epävirallisia ilmoitustauluja. Viralliset ilmoitustaulut ovat listattu ja lähetit käyvät tarvittaessa niihin lisäämässä tiedotteita ja dokumentteja. Ilmoitustauluissa on työturvallisuus asioille rajattu oma alueensa.

5.6 Palaverit

Hämeenlinnan Ruukin kokoisessa yksiössä palavereja on paljon. Osastoilla on tuotanto-palaverit viikoittain, ja turvallisuuteen liittyen työsuojeluryhmien palaverit 4-12 kertaa vuodessa. Työsuojelutoimikunta kokoontuu 4 kertaa vuodessa, kuten myös työsuojelu-asiamiehet. Työturvallisuus henkilöstö kokoontuu viikoittain käymään läpi tapaturmat ja turvallisuushavainnot sekä ajankohtaiset turvallisuusasiat. Yksikön johtaja pitää tarvittaessa yleisen tiedotustilaisuuden koko henkilöstölle, jossa tiedotetaan ajankohtaisista asioista sekä toiminnan tehokkuuden, laadun sekä työturvallisuuden kehityksestä. Myös yhtiön ylin johto pitää sisäisiä tiedotustilaisuuksia joko virtuaalisesti tai paikan päällä.

5.7 Sähköiset työtilat /kansiot

Verkkolevyjen käytöstä on pikku hiljaa siirrytty muihin sähköisiin kansioihin ja työtiloihin. Ne mahdollistavat monipuolisemman tavan jakaa informaatiota kuin perinteiset verkkolevyt. Ruukilla on käytössä MS Sharepoint:in Collaboratin työtilat. Ruukissa Collaboration työtilat ovat jo paikkakunnasta riippuen dokumenttien keskitettyjä talletus- ja ylläpitopaikkoja. Työtiloja käytetään myös kokouksien, tehtävien ja projektien hallinnassa ja ne toimivat sisäisenä tiedonvälityskanavana Insiden rinnalla. Työtiloihin kuuluu sekä käyttöoikeuksiltaan avoimia että rajattuja työtiloja. Kullekin henkilölle näkyvät vain ne työtilat, joihin hänellä on käyttöoikeus. Hämeenlinnassa turvallisuusasioille on oma Collaboration-työtila.

6 TURVALLISUUSVIESTINNÄN SUUNNITELMA

Turvallisuusviestintää on suunniteltava että tiedetään käytännössä mitä asioita tehdään, milloin, miten ja keiden kanssa. Mitä suurempi organisaatio on sitä tärkeämmäksi viestinnän ja myös turvallisuusviestinnän suunnittelua on pidettävä.

Suunnittelun voi karkeasti jakaa neljään osa-alueeseen

- Päivittäisviestinnän linjaukset
- Toistuvat, velvoittavat tai tiedossa olevat tehtävät
- Yksittäiset toimenpiteet, projektit, kampanjat
- Ohjeet, politiikat, prosessikuvaukset

6.1 Päivittäisviestintä

Päivittäisviestintä on jatkuvaa ja tosiaikaista viestintää, jossa jokaisella työyhteisöön kuuluvalla on oma vastuunsa. Sitä ei välttämättä edes pidetä viestintänä, koska se on niin rutiininomaista. Päivittäisviestintä on hyvää kun työ sujuu ongelmitta eikä kukaan väitä että ”tieto ei kulje”. Työyhteisöön tuo jatkuvuuden ja turvallisuuden tunnetta päivittäisviestinnän linjaukset ja tietoisuus. Kun tiedetään milloin eri asioita käsitellään, vähentää se mielikuvaa siitä, että jotakin asioita salattaisiin. Päivittäisviestinnässä tärkeiksi nousevat päivittäiseen toimintaan tai muutoksiin ja poikkeamiin liittyvät asiat. Muutostilanteet ja kriisit, tekevät päivittäisviestinnästä tärkeää ja suunnitelmia on muutettava hetkessä. Työyhteisön tunnelma vaikuttaa siihen, miten päivittäisviestintä toimii. Kun tunnelma on rento ja avoin, on luontevaa jakaa tietoa ja kokemuksia, ottaa asioita puheeksi tai esittää uusia ideoita. Kysymysten esittäminen, kyseenalaistaminen ja välitön palaute vaativat avoimen ja luottavan kulttuurin ja hyvän tunnelman. (Juholin 2013, 143-147)

6.2 Toistuvat ja velvoittavat viestit

Turvallisuusviestintään liittyviä vuosittaisia tehtäviä ovat esimerkiksi seuraavan vuoden tavoitteiden käsittely, edellisen vuoden tilanteen arviointi ja toistuvat teemapäivät. Vuosittaisen suunnitelman voi tehdä vuosikellon muotoon jolloin sitä on käytännöllinen seurata. (Juholin 2013, 149-151)

6.3 Projektit ja kampanjat

Yksittäinen päätös tai jonkun suuren muutoksen toteuttamiseksi perustetaan projekti. Projektit ovat yleensä ainutkertaisia, niillä on oma organisaatio, resursseja ja aikataulu. Projekti etenee vaiheittain ja sillä on selkeä tavoite. Projektin viestinnässä tärkeitä ovat viestit perusteista ja muuttuvista olosuhteista sekä mahdollisesti jonkun sidosryhmän tiedottaminen. Projektiviestintä on aina kuitenkin osa organisaation muuta viestintää.

Kampanjat

Kampanjalla on tavoite ja se kestää tietyn aikaa, sillä yritetään myydä tai suostutella kohdeyleisöä jonkun asia puolelle. Turvallisuusviestinnässä kampanjat voivat olla esimerkiksi suojainten oikeaa käyttöä. Kampanjoiden lisäksi nykyään puhutaan yhteisöllisestä prosessiviestinnästä, jossa ajatuksena on se että tarjotaan ihmisille tietoa pohdittavaksi ja sitä kautta saadaan heidät toimimaan, kannattamaan tai vastustamaan jotakin. Kampanjoinnin suoran tietoiskumaisuuteen verrattuna yhteisöllisessä viestintäprosessissa kuunnellaan osapuolten näkemyksiä ja pyydetään ideoita vaikutusten aikaan saamiseksi. (Juholin 2013, 153-158)

6.4 Ohjeet, politiikat ja prosessikuvaukset

Kun halutaan yksityiskohtaisesti ja konkreettisesti kertoa, miten jokin asia pitää tehdä, käytetään apuna ohjeita, politiikkoja ja prosessikuvauksia. Turvallisuus-viestintää ajatellen ohjeet ovat tarpeen kriisien ja poikkeustilanteiden hallintaa varten. Ohjeet ovat tärkeitä myös uusille henkilöille ja niitä käytetään perehdytyksissä ja muissa henkilöstökoulutuksissa. (Juholin 2013, 161)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kyselyn tavoitteena oli tutkia tehtaan sisäisen turvallisuusviestinnän toimivuutta ja löytää kehitysideoita turvallisuusviestinnän monipuolistamiseen ja tehostamiseen. Leif Åbergin niin kutsutun pizzamallin pohjalta ja toisesta opinnäytetyöstä olevan kyselyn perusteella tehtiin kyselylomake henkilöstölle. Aiheena ja painopisteenä kyselyssä oli turvallisuusasiat sisäisessä viestinnässä.

7.1 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen kulku

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella kyselytutkimuksella. Kysely tehtiin kirjallisena niin että kysymysten muoto on jokaiselle sama, ja kaikki vastaajat saavat kysymykset samassa järjestyksessä. Kyselyssä on kyse tapauskohtaisesta analyysistä, silloin ei ajatella tilastollisin kriteerein, vaan aineiston kiinnostavuus valitun tutkimusongelman ratkaisussa vaikuttaa. Kyselyn vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen. (Eskola 1998, 65) LIITE 2.

Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena tutkimuskohteen ymmärtäminen. Kvalitatiiviseen tutkimuksen aineiston keräämisessä käytetään aineiston riittävyteen, kylläisyyteen, viittaavaa käsitettä. Aineisto on riittävä, kun siitä saadaan teoreettisesti merkittävä tulos. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 176–177.)

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tapaustutkimusta, jonka avulla pyritään kehittämään organisaation turvallisuusviestintää ja löytämään uusia ideoita sen toteuttamiseen. Tutkimuksen avulla tarkoituksena on kehittää turvallisuusviestintää kokonaisuudessaan todellisessa toimintaympäristössä. Tutkimuksessa on tärkeämpää saada selville paljon asioita rajatusta kohteesta kuin vähän asioita suuremmasta kohteesta. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvataan tai ymmärretään valittua ilmiötä tapahtumaa tai toimintaa. Tutkittava tieto on tärkeämpää kuin tutkittavien määrä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88.)

Koska vastaajia oli sen verran paljon, heidät on jaoteltu työntekijöihin ja toimihenkilöihin. Oletuksena oli että näiden kahden ryhmän vastaukset eroaisivat toisistaan, mutta yllättävästi löytyi myös yhtäläisyyksiä. Kyselyyn vastattiin nimettömästi, joten

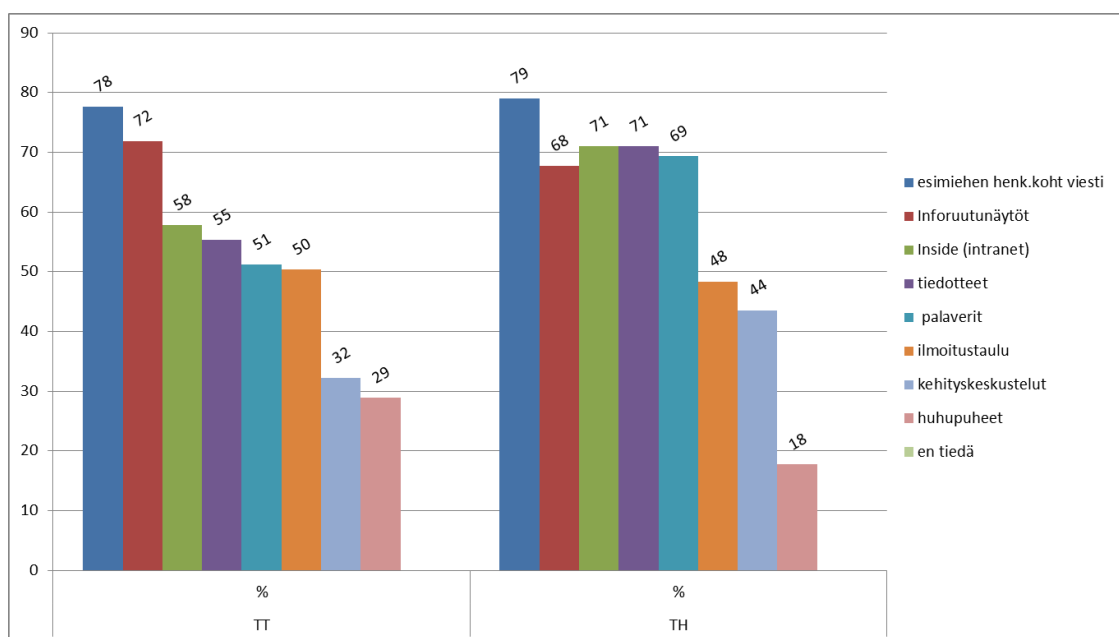
kysely tehtiin anonyymisti. Kysely jaettiin koulutuksen yhteydessä satunnaisesti osallistujille ja siihen osallistui vain osa henkilöstöstä. Tutkimuskohde on tekijälle tuttu, koska hän on työssä tutkimuskohteessa.

7.2 Tutkimustulokset

Tutkimuksen kyselyt analysoitiin ja esitetään henkilöstöryhmittäin eli toimihenkilöt (sisältää ylemmät toimihenkilöt) ja työntekijät. Taustatietoina kysyttiin myös nykyisen työsuhteen kestoa. Työsuhteen kestosta ei saatu tuloksia, koska se puuttui aluksi kyselystä ja näyttäisi siltä, ettei sillä ole merkitystä vastauksiin. Suurin osa henkilöstöstä on ollut työssä yli viisi vuotta. Yhtenä luokitteluna olisi voinut käyttää osastoja, mutta silloin olisi vastauksia tarvinnut kerätä paljon enemmän ja tavoitteena on kuitenkin saada yhtenäisiä viestintäkäytäntöjä koko tehtaalles. Toimihenkilöitä tuotanto-osastoilla on yhteensä 97 ja vastauksia heiltä saatiin 62, joten vastausprosentti on 64 %, hyvä. Työntekijöitä on tuotannossa 500 ja vastauksia saatiin 121, vastausprosentti on 24 %, joka on riittävä.

Ensimmäinen kysymys; Kuinka osastollasi viestitään turvallisuusasioista? (useampi vaihtoehto sallitaan)

Kuviossa 1 on vastaukset siihen kuinka osastolla viestitään turvallisuusasioita. Sekä toimihenkilöiden 79 % että työntekijöiden 78 % keskuudessa yleisin tapa viestiä turvallisuusasioita oli esimiehen henkilökohtainen viesti. Seuraavaksi tärkeimpinä työntekijät pitivät inforuutuja 72 % ja kolmantena jo selvästi pienemmällä prosentilla 58 % Insidea (intranet). Toimihenkilöillä toiseksi käytetyin viestintäkanava oli Inside (intranet) 71 % ja tiedotteet 71 %, sekä neljäntenä palaverit 69 % ja vasta viidentenä inforuutunäytöt 68 %.



KUVIO 1. Turvallisuusasioiden viestintä

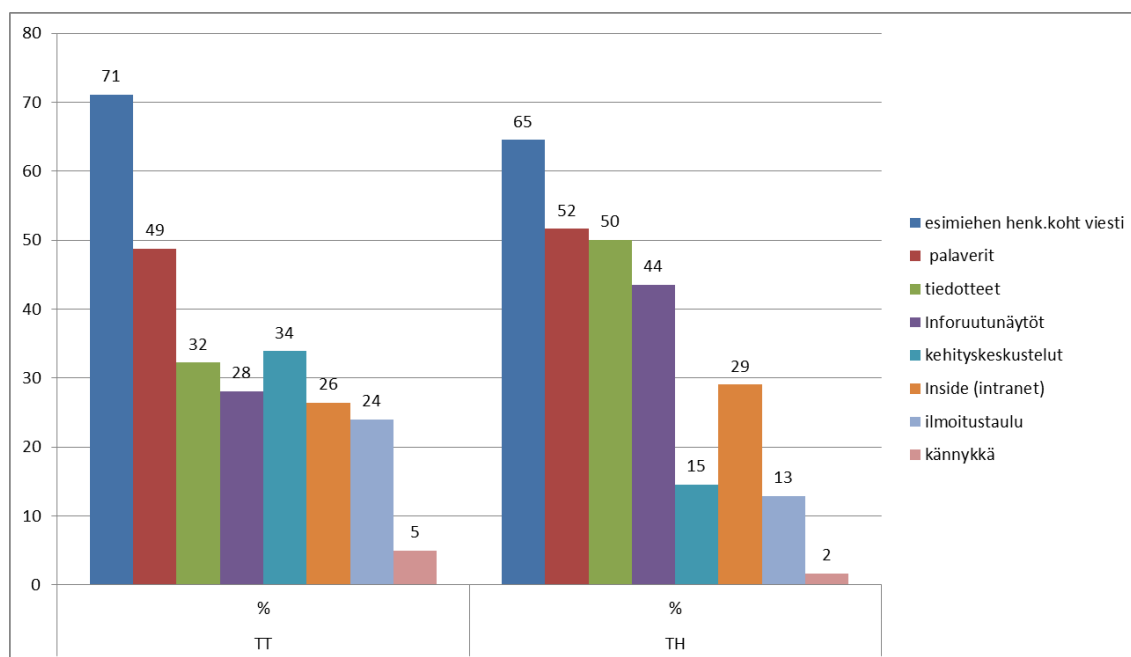
Toinen kysymys; Pitäisikö työpaikallasi olla mielestäsi enemmän viestintää turvallisuusasioista?

Kysymykseen pitäisikö työpaikalla olla enemmän turvallisuusviestintää, jakauma oli selkeä, työntekijöistä 62 % ja toimihenkilöistä 68 % oli sitä mieltä että turvallisuusviestintää ei tarvitse olla enempää. Tämä kertoo siitä että viestimme aktiivisesti ja henkilöstö on tietoinen viestinnästä. Se mitä pitää vielä arvioida on se ovatko viestintäkanavat oikeat? Nykyään toimihenkilöillä tilanne voi olla sellainen, että omaehtoista tiedonhankintaa ei omien työtehtävien lomassa ehdi tehdä, joten työn sujuvuuden kannalta olisi tärkeää saada oikeaa tietoa oikeaan aikaan.

Kolmas kysymys; Millainen viestintä tukisi turvallista työnteokoasi parhaiten? (useampi vaihtoehto sallitaan)

Kuviossa 2 näkyy vastaukset siihen, mikä viestintä tukisi parhaiten turvallisuusasioiden eteenpäin viemistä. Vastauksissa sekä työntekijöiden 71 % että toimihenkilöiden 65 % mielestä se oli esimiesten henkilökohtainen viesti. Seuraavan tärkeimpinä molemmilla oli palaverit työntekijöillä 49 % ja toimihenkilöillä 52 %, mutta sitten vähän yllättäen työntekijöillä oli kolmantena 34 %:lla kehityskeskustelut, joita heillä ei yksilökeskusteluina varsinaisesti pidetä, ryhmäkehityskeskusteluja järjestetään osastoittain. Toimihen-

kilöillä tiedotteet 50 % olivat kolmannella sijalla ja kehityskeskustelut 15 %:lla vasta kuudennella sijalla. Selvästi koetaan että lähimmällä esimiehellä on hyvin tärkeä tiedotusvastuu turvallisuusasioissa.

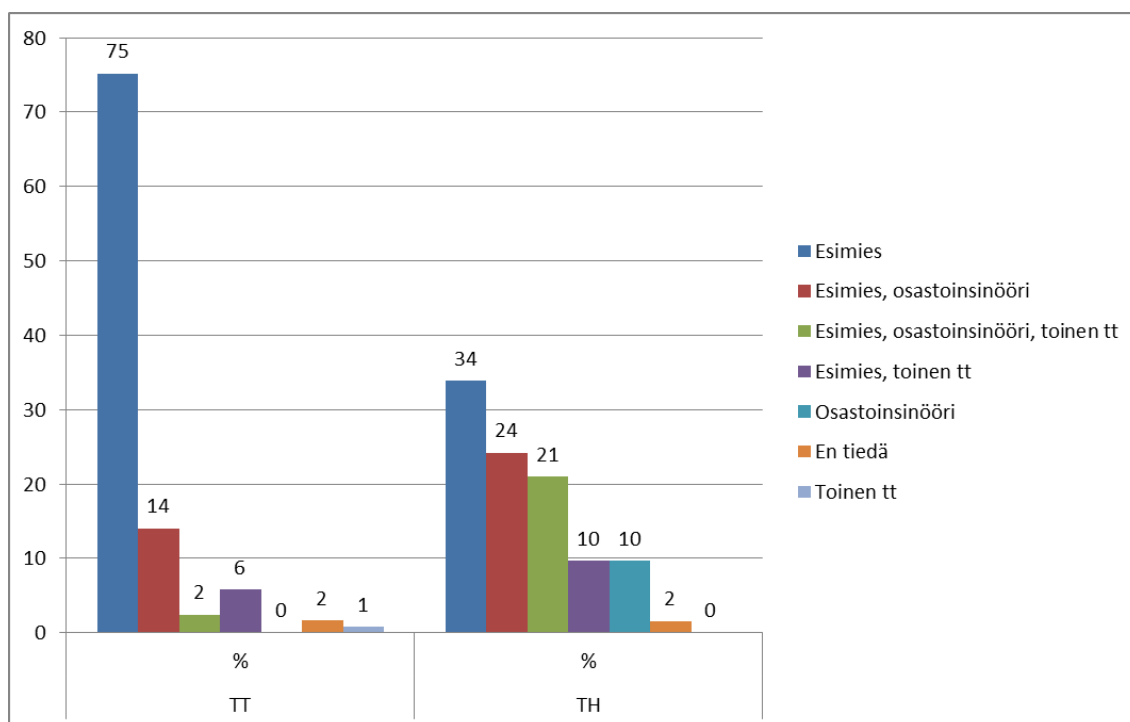


KUIVO 2. Turvallisentyön työn tukevaa viestintää

Neljäs kysymys; Kenen pitäisi mielestäsi hoitaa osastolla turvallisuustiedotus? (useampi vaihtoehto sallitaan)

Kuviossa 3 on vastaukset siihen kysymykseen; kenen pitäisi hoitaa turvallisuustiedotus? Työntekijät olivat selkeästi 75 % sitä mieltä että se on ainoastaan esimiehen tehtävä. Työntekijöistä 14 %:a oli sitä mieltä että tiedottaminen kuuluisi esimiehen lisäksi myös osastoinsinöörille.

Toimihenkilöillä oli jakauma paljon suurempi; 34 % oli sitä mieltä että turvallisuustiedotus olisi vain esimiehen vastuulla. Heistä 24 % oli sitä mieltä että esimiehen lisäksi vastuu on osastoinsinöörillä ja 21 % että näiden kahden lisäksi myös toisella työntekijällä olisi vastuuta tiedottamisesta. Vastaukseen vaikuttaa se miten toimihenkilöt ovat kysymyksen ymmärtäneet, tarkoitetaanko vain työn-tekijöihin kohdistuvaa viestintää, vai myös heihin itseensä.

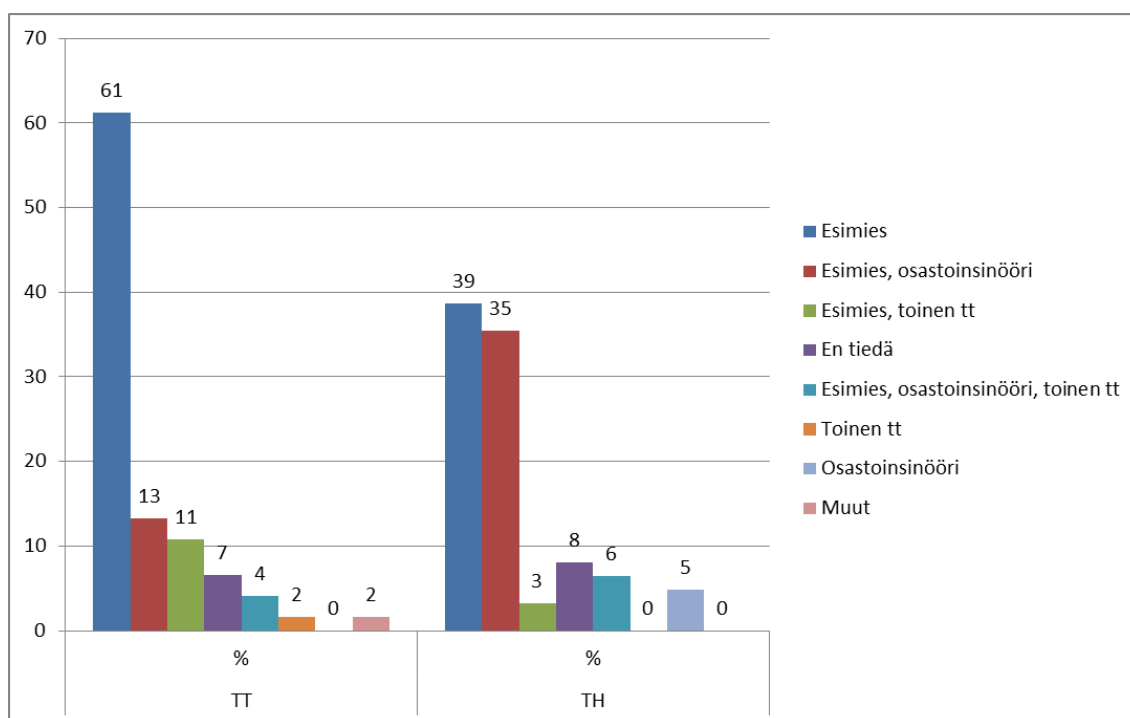


KUVIO 3. Kenen pitäisi hoitaa osastolla turvallisuusviestintää?

Viides kysymys; Kuka hoitaa osastollasi turvallisuustiedottamisen? (useampi vaihtoehto sallitaan)

Kuviossa 4 selvitetään Kuka osastolla hoitaa turvallisuustiedottamisen? Työntekijöistä 61% koki että esimies hoitaa turvallisuustiedottamisen 13% tämän lisäksi osastoinisinööri. 11% työntekijöistä oli sitä mieltä että tiedottamisen hoitaa esimiehen lisäksi toinen työntekijä.

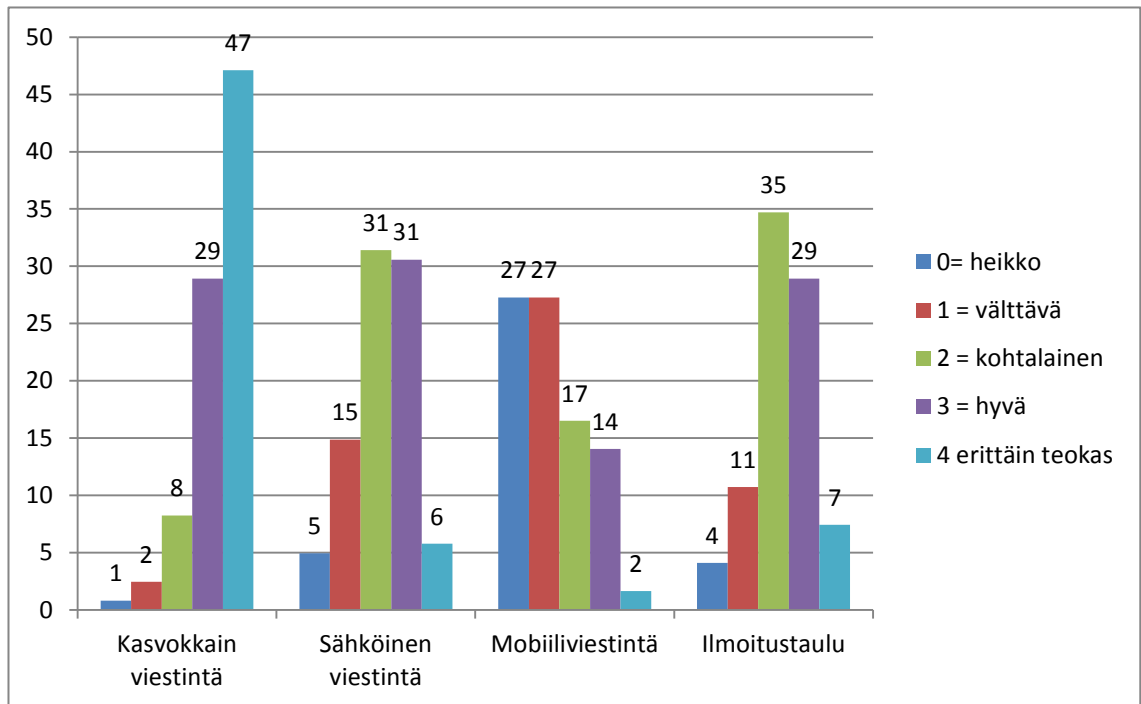
Toimihenkilöistä 39 % koki että esimies hoitaa turvallisuustiedottamisen ja 35 % sekä esimies että osastoinisinööri. Työntekijöistä 7 % ja toimihenkilöistä 8 % oli sitä mieltä, etteivät he tiedä, kuka osastolla turvallisuustiedottamisen hoitaa. Tämä ei ole ollenkaan hyvä asia. Myös tässä kysymyksessä vastaukseen vaikuttaa se miten toimihenkilöt ovat kysymyksen ymmärtäneet, tarkoitetaanko vain työntekijöihin kohdistuvaa viestintää, vai myös heihin itseensä.



KUVIO 4. Kuka hoitaa osastolla turvallisuusviestinnän

Kuudes kysymys; Millainen viestintä on mielestäsi tehokasta? (0 = heikko, 1= välttävä, 2=kohtalainen, 3= hyvä, 4= erittäin tehokas) Työntekijät.

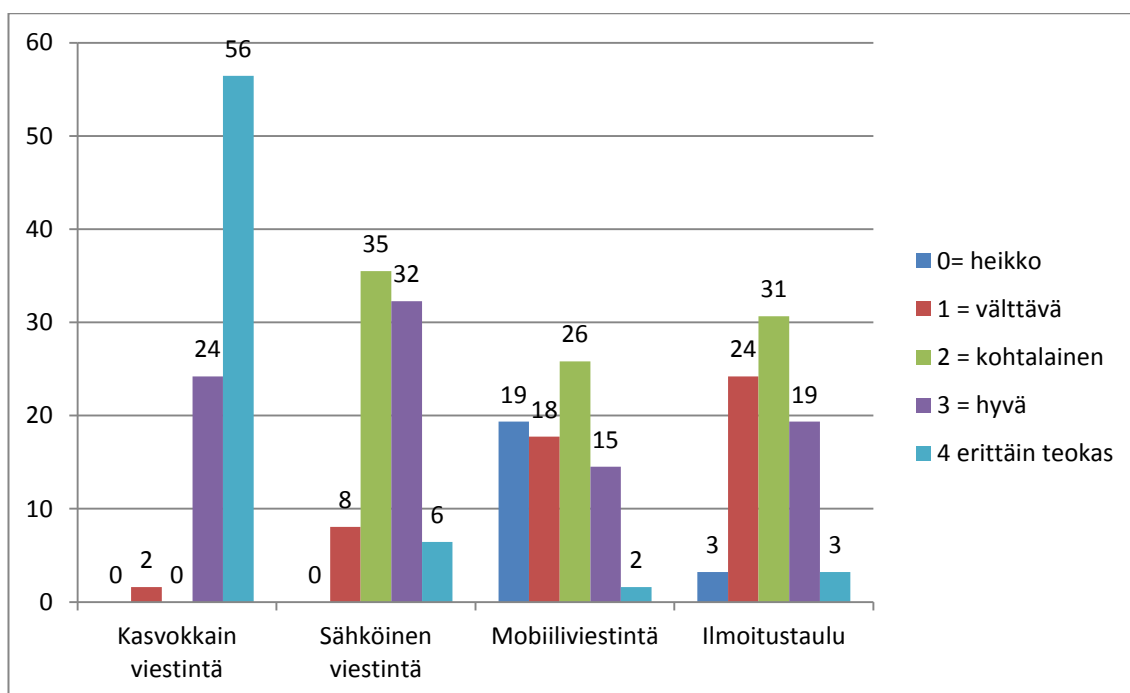
Kuviossa 5 näkyy se, minkälainen viestintä koetaan tehokkaimpana. Työntekijöiden 76 % mielestä kasvokkain viestintä oli hyvää tai erittäin tehokasta. Sähköisen viestinnän ja ilmoitustaulun koki 36 % hyväksi tai erittäin tehokkaaksi. Mobiiliviestinnän koki hyväksi 14 % tai erittäin tehokkaaksi vain 2 % työntekijöistä. 27 % koki sen heikoksi, joka on tuloksena yllättävä, kun kaikki kuitenkin tänä päivänä käyttävät mobiililaitteita.



KUVIO 5. Tehokas viestintä työntekijöiden mielestä.

Seitsemäs kysymys; Millainen viestintä on mielestäsi tehokasta? (0 = heikko, 1= välttävä, 2=kohtalainen, 3= hyvä, 4= erittäin tehokas) Toimihenkilöt

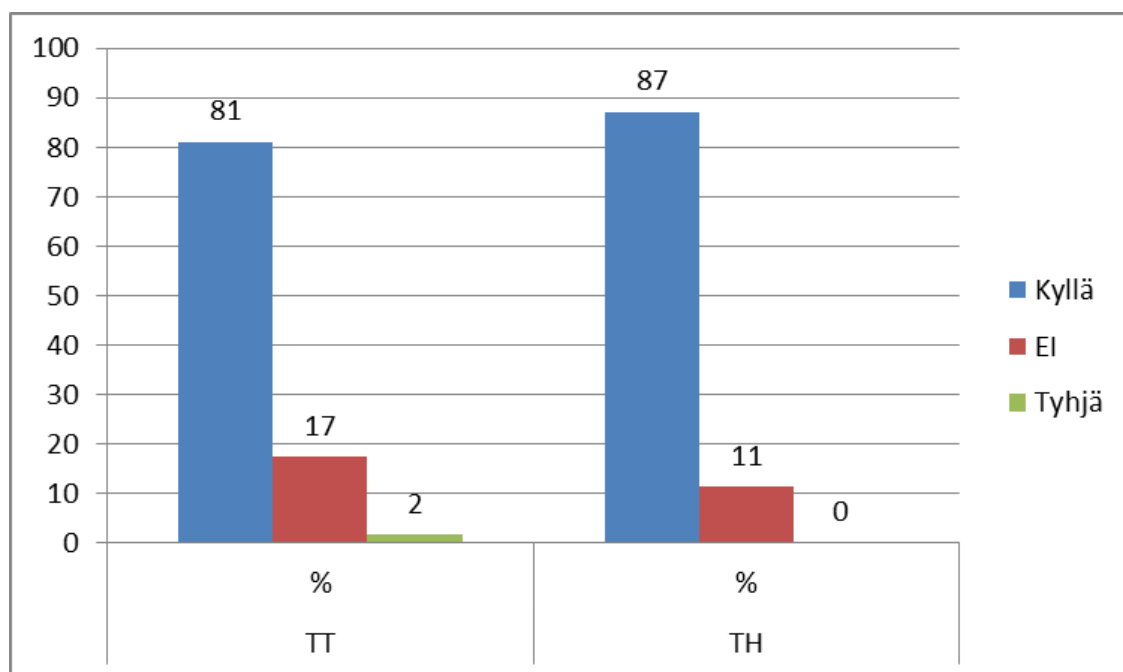
Kuviossa 6 kuvataan toimihenkilöiden tehokkaasta viestinnästä. Toimihenkilöistä suurin osa eli 80 % piti kasvokkain viestintää hyvänä tai erittäin tehokkaana. Sähköistä viestintää 38 % ja ilmoitustauluja 22 % piti hyvinä tai erittäin tehokkaina. Myös toimihenkilöistä 17 % oli sitä mieltä että mobiiliviestintä on heikkoa.



KUVIO 6. Tehokas viestintä toimihenkilöiden mielestä.

Kahdeksas kysymys; Pitäisikö osastojen välistä tiedonkulkua lisätä?

Kuviossa 7 näkyy se pitäisikö osastojen välistä tiedonkulkua lisätä. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä että kyllä eli työntekijöistä 81 % ja toimihenkilöistä 87 %. Tärkeää olisi välittää tietoa korjaavien toimenpiteiden tekemisestä ja hyvistä käytännöistä.



KUVIO 7. Pitäisikö osastojen välistä tiedonkulkua lisätä

7.3 Avoimet kysymykset

Ensimmäinen avoin kysymys oli: Minkälaista tietoa haluaisit turvallisuusviestinnän kautta saada?

Työntekijät vastasivat eniten haluavansa tietoa omaan työhön liittyvistä aiheista ja sattuneista tapahtumista (tapaturmat ja vaaratilanteet) sekä myös ajankohtaisista aiheista. Toimihenkilöt halusivat ihan selvästi eniten tietoa sattuneista tapahtumista ja toiseksi toivoivat, että tieto olisi asiallista ja todenmukaista. LIITE 3.

Toinen avoin kysymys oli: Miten palaverit toimivat tiedonkulun/ viestinnän näkökulmasta?

Työntekijöitä vastasi tähän kysymykseen 38 henkilöä ja 34 näistä oli sitä mieltä että palaverit toimivat hyvin tai kohtalaisesti.

Neljä henkilöä oli sitä mieltä että ne toimivat vaihtelevasti ja vain yksi negatiivinen kommentti tuli: ”Mikä palaveri?”

Toimihenkilöistä kysymykseen vastasi 46 henkilöä ja heistä 33 oli sitä mieltä että palaverit toimivat hyvin / ok /kohtalaisesti turvallisuusviestinnän näkökulmasta. Henkilöistä 5 taas oli sitä mieltä että palaverit toimivat heikosti tai ovat liian pitkiä ja 6 henkilöä ilmoitti että palaverit toimivat vaihtelevasti tai että niiden toimivuus riippuu palaverista. LIITE 4.

Kolmas avoin kysymys oli: Miten työpaikkasi teknisiä viestimiä (Inside, inforuututaulut, verkkolevyt, puhelimet) voisi hyödyntää tiedonkulun tehostamiseksi?

Vastuksia tähän kysymykseen työntekijöiltä tuli 24 kpl ja eniten eli 7 oli sitä mieltä että viestimiä hyödynnetään jo nyt hyvin, neljä ehdotti inforuutujen lisäämistä, myös visuaalisuutta toivottiin lisää.

Toimihenkilöiltä vastauksia tuli 32 kpl ja heistäkin 7 henkilöä oli sitä mieltä että viestimiä hyödynnetään hyvin. Kuusi henkilön mielestä inforuudut ja Inside olisivat käyttökelpoisimmat ja niitä kannattaa lisätä ja niihin kannattaa keskittyä. Muita ehdotuksina oli ohjeiden helpompi saatavuus, visuaalisuus ja ajantasaisuus. Vastaukset olivat mielenkiintoisia ja näihin asioihin kannattaa suhtautua avoimin mielin ja miettiä kehittämistä. LIITE 5.

Neljäs avoin kysymys oli: Koetko ”puskaradion” tiedonkulun kannalta hyödylliseksi tai vahingolliseksi? Perustele.

Työntekijöiden vastauksia tähän tuli 39 kpl. Vastaajista 21 oli sitä mieltä että huhut ovat vahingollisia tai haitallisia. Perusteina se että tietoa muuttuu, vääristyy eikä siihen voi luottaa. Mutta samaan aikaan 14 vastaajista oli sitä mieltä, että huhut ovat hyviä ja hyödyllisiä, perusteena niiden nopeus ja se ettei tietoa ole suodatettu.

Toimihenkilöiltä tuli 46 kommenttia tähän kysymykseen ja näistä vastanneista 27 mielestä huhut ovat vahingollisia tai haitallisia. Myös heillä oli perusteina se että tieto muuttuu ja vääristyy kulkiessaan monen henkilön kautta.

Toimihenkilöistä 14 koki huhut hyvinä ja hyödyllisinä. Yhtenä perusteena oli niiden herättämä mielenkiinto turvallisuusasioissa ja myös asioiden nopeaa välittämistä korostettiin. LIITE 6.

Viestintäalan kirjallisuudessa on puskaradioista tai huhuista kirjoitettu aikaisemmin yleisesti kriittiseen sävyyn ja tällaista viestintää on pidetty uhkana sisäiselle viestinnälle. Kirjassa Communicare! Juholin kirjoittaa aikojen muuttumisesta. Ihmisten hyvinvoinnin kannalta erilaisissa verkostoissa käytävä tiedon vaihtaminen ja vuorovaikutus ovat tärkeä osa organisaation toimivuutta. Tällainen niin kutsuttu verkostoviestintä ei kilpaile puolivirallisen tai virallisen viestinnän kanssa vaan täydentää niitä. 6.5 Digitaalinen viestintä

Digitaalinen viestintä tuo mahdollisuuksia jo nyt mutta sen täysi hyödyntäminen vaatii digitaalitekniikan ymmärtämistä, jakelun erilaisuutta ja digitaalisten ilmaiskeinojen hyödyntämistä. Digitaalinen media on pirstaleisempaa ja epälinearisempaa kuin perinteinen viestintä. Katsellaan, kuunnellaan ja surfataan jolloin viesti pitää miettiä tarkemmin vastaanottajan näkökulmasta. Kerronta ei ole enää yksin puhelua, vaan dialo-

gia, jonka kulkua ei voi ohjata. Kerrontaan olisi tärkeää kuitenkin saada sisällytettyä kokonaiskuva ja riittävät linkitykset, niin että syntyy kokonaisuus, johon voidaan saada myös positiivinen tunnelataus. (Juholin 2013, 211)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Hämeenlinnan tehtaalla koetaan turvallisuusviestintää olevan riittävästi, mutta haasteena voidaan pitää sitä miten se saataisiin kohdennettua oikein organisaatiossa. Edelleen koetaan tärkeimmäksi viestintäkanavaksi turvallisuustiedon välittämiseen esimiehen kasvokkain tekemä viestintä. Vaikka kännyköitä käyttävät kaikki ja monet kovinkin aktiivisesti, niin tämän tutkimuksen perusteella ei sitä kuitenkaan koeta välineeksi, jolla voisi työpaikan viestintää vastaanottaa tai välittää. Inforuudut ja intranet ovat myös tärkeitä viestintäkanavia. Jatkotoimenpiteinä voisi selvittää onko inforuutujen nykyiset paikat parhaat mahdolliset ja voisiko niitä saada tarvittaessa lisättyä valvomoihin ja muihin paikkoihin missä niitä ei nyt ole ja missä niitä mahdollisesti olisi helppo lukea ja seurata.

Turvallisuuskierroksilla työnjohtajia ja esimiehiä voisi haastatella siitä miten he kokevat tiedon välittämisen käytännössä; minkälaisia ongelmia siinä on? Kuinka heidän aika riittää, mitkä ovat suurimmat estävät tekijät? Inforuutuja voisi käyttää hyödyksi enemmän ja niissä jo pyörivien tapa-turmatiedotteiden ja turvallisuustietoiskujen lisäksi voisi niillä esittää joitakin esimerkkejä hyvistä käytännöistä. Inforuutuja on tällä hetkellä yleisillä paikoilla ja taukotuvissa, mutta ei kaikissa valvomoissa. Voisiko inforuuduista myös saada sellaisia, että ne olisi salattavia, eikä pakotetusti vaihtuvaa kuvaa esittäviä näyttöjä. Henkilökohtaisempaa viestintää varten voisi selvittää olisiko mahdollisuus saada näytönsäästäjiin turvallisuusasioita? Tarvitaan myös säännöllistä herättelyä johdolta, jonka yhtenä kanavana Hämeenlinnassa on jo tehtaanjohtajan kuukausikirje.

Entistä enemmän on myös huomioitava viestintä urakoitsijoille ja muille tehtaalla oleville ulkopuolisille henkilöille.

Ilmoitustauluja käytetään vielä ja projektin aikana käytiin läpi kaikki tehtaan viralliset ilmoitustaulut ja päivitettiin kaikki niissä oleva työturvallisuusmateriaali.

Digitaalinen viestintä

Digitaalinen viestintä tuo mahdollisuuksia jo nyt mutta sen täysi hyödyntäminen vaatii digitaalitekniikan ymmärtämistä, jakelun erilaisuutta ja digitaalisten ilmaisukeinojen hyödyntämistä. Digitaalinen media on pirstaleisempaa ja epälineaarisempaa kuin perin-

teinen viestintä. Katsellaan, kuunnellaan ja surfataan, jollain viesti pitää miettiä tarkemmin vastaanottajan näkökulmasta. Kerronta ei ole enää yksin puhelua, vaan dialogia, jonka kulkua ei voi ohjata. Kerrontaan olisi tärkeää kuitenkin saada sisällytettyä kokonaiskuva ja riittävät linkitykset, niin että syntyy kokonaisuus, johon voidaan saada myös positiivinen tunnelataus. (Juholin 2013, 313-316)

Digitaalinen viestintä ei ole vielä ajankohtaista eikä tekniikka tue sitä perinteisessä teollisuudessa. Tarvitaan jonkunlainen sukupolven vaihdos, jotta laitteiden käyttö olisi luontevaa ja koettaisiin omaksi. Digitaalinen viestintä tuo tullessaan myös haasteita, milloin sen käyttö ei ole suotavaa ja viestinnässä pitää huomioida myös sen häiritsevä, keskeyttävä sekä keskittymistä häiritsevä vaikutus.

9 POHDINTAA

Kysely suunniteltiin tehtäväksi sähköisesti, mutta kaikki eivät kuitenkaan olisi pystynyt siihen vastaamaan, joten kyselyt päädyttiin tekemään paperisina. Testattiin sähköistä kyselyä, mutta tulokset tulivat järjestelmään sellaiseen muotoon että niiden käsitteleminen ei onnistunut suoraan. Joten päädyttiin siihen että kyselyyn vastataan paperilla ja syötettiin tulokset suoraan Exceeliin, jossa myös tulosten pyörittäminen ja käsittely onnistui hyvin.

Projektin aikana kokeiltiin myös tablettien käyttöä tehdasympäristössä jotta olisi voinut olla mahdollisuus lisätä viestintää niiden välityksellä. Mutta osoittautui että tietojärjestelmiä on paljon ja monet ovat niin raskaita, että niiden käyttäminen tabletti ympäristössä ei vielä onnistunut. Tulevaisuudessa toivottavasti voimme viedä tabletin tai muun mahdollisen mobiililaitteen tuotantoon ja kaivaa tarvittavat tiedot järjestelmistä, eikä aina tarvitse sitä varten hakeutua tietokoneen ääreen.

Yrityksessä on kesän ja syksyn aikana tapahtunut omistaja vaihdos. Ruotsalainen SSAB teki vaihtotarjouksen Ruukin osakkeista ja näin Ruukista tuli SSAB:n tytäryhtiö ja nyt syksyllä on myös nimi vaihtunut Ruukki Metalsista SSAB Europe:ksi

LÄHTEET

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Juholin Elisa. 2013 Communicare! Kasva viestinnän ammattilaiseksi. Jyväskylä: MIF.

Merivirta M-L, 2012. Viestintää ja turvallisuusviestintää-kurssi. Työterveyslaitos 22.11.2012

Miettinen, J. E. 2002. Yritysturvallisuuden käsikirja. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.

Michael, J. H., Guo, Z. G., Wiedenback J. K. & Ray, C. D. 2006. Production supervisor impacts on subordinates' safety outcomes: An investigation of leader-member exchange and safety communication. Journal of Safety Research 37

Ruuhilehto, K. & Kuusisto, A. 1998. Turvallisuuskulttuuri – mitä se on? TUKES-julkaisu 3/1998. Helsinki: Turvatekniikan keskus.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Valtion säädöstietopankki. Edita Publishing Oy. (www.tietokanta). Viitattu 11.08.2013. <<http://www.finlex.fi>>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Williams J.H. Improving Safety Communication Skills: Becoming an Empathic communicator. Session 716. <http://www.safetyperformance.com/Resources/Articles.asp> Luettu 25.3.2014

Työsuojeluhallinto. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 35 Viitattu 20.8.2014. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/turvallisuusjohtaminen>.

LIITTEET

Liite 1. Esimerkki Turvatiedotteesta


Turvalliset nostot tehtaalla

Mitä on huomioitava nostoissa?

KÄYTÄ KUHUNKIN NOSTOON VAIN SELLAISTA NOSTOLAITETTA, JOKA ON SIIHEN NOSTOON TARKOITETTU

- Nostoapuvälineiden kunto ja merkinnät on tarkastettava ennen käyttöä
- Älä ryhdy millään nostolaitteella nostotoimenpiteisiin, ellei tiedä varmasti hallitsevasi sekä nostolaitteen käyttöä, että kaikkea muuta nostoon liittyvää
- Eritysnostot on aina suunniteltava erikseen ja niitä varten laaditaan kirjallinen nostotyösuunnitelma Artuun nostotyön suunnittelijan toimesta.
- Nostolaitteen käyttöpaikalta on oltava riittävä näkyvyys nostokohteeseen. Mikäli näkyvyys on rajoitettu, on nostoissa käytettävä merkinantojärjestelmää.

1 11.09.2014 www.ruukki.com | HML INTERNAL



Nosturin merkinantojärjestelmä löytyy Tuotannon ohjeistosta – Nostotyöt ohjeesta!!

RUUKKI

Turvalliset nostot tehtaalla

– Mitä on huomioitava nostoissa?

Nosturia saa käyttää vain koulutuksen saanut henkilö.

ÄLÄ YLIKUORMITA TAI KÄYTÄ VIRHEELLISESTI NOSTOLAITETTA.

Ylikuormitus voi aiheuttaa nostolaitteelle näkymättömän vaurion, joka voi myöhemmin aiheuttaa vahingon.

- Kiinnittäessäsi nostoköysiä ja muita kiinnityselimiä ota aina huomioon taakan painopisteen sijainti.
- Jos nostoköysiä on useampia, varmista myös kuorman tasainen jakautuminen eri nostoköysien kesken.
- Ennen nostolaitteen irrottamista on varmistettava taakan pysyminen tukevasti paikallaan.
- Taakka EI SAA kuljettaa henkilön tai henkilöiden ylitse – KOSKAAN!

2 11.09.2014 www.ruukki.com | HML INTERNAL



RUUKKI

Liite 2. Kyselylomake

TAUSTATIEDOT (Ympyröi oikea vaihtoehto.)**1a. Nykyinen henkilöstöryhmä**
ylempi toimihenkilö

1. Työntekijä

2. Toimihenkilö/

1b. Nykyisen työsuhteesi kesto

1. alle vuoden
2. 1–2 vuotta
3. 3–4 vuotta
4. 5–6 vuotta
5. yli 6 vuotta

VIESTINTÄ (Ympyröi oikea vaihtoehto.)**2. Kuinka osastollasi viestitään turvallisuusasioista?** (useampi vaihtoehto sallitaan)

1. ilmoitustaulu
2. esimiehen henkilökohtainen viestintä
3. tiedotteet
4. palaverit
5. kehityskeskustelut
6. Inside (intranet)
7. Inforuutunäytöt
8. huhupuheet
9. en tiedä

3. Pitäisikö työpaikallasi olla mielestäsi enemmän viestintää turvallisuusasioista?

1. ei
2. kyllä

4. Millainen viestintä tukisi turvallista työnteokoasi parhaiten? (useampi vaihtoehto sallitaan)

1. ilmoitustaulu
2. esimiehen henkilökohtainen viestintä
3. tiedotteet
4. palaverit
5. kehityskeskustelut
6. Inside (intranet)
7. Inforuutunäytöt
8. kännykkä
9. muu, mikä? _____

5. Kenen pitäisi mielestäsi hoitaa osastolla turvallisuustiedotus? (useampi vaihtoehto sallitaan)

1. esimiehen
2. osastoinsinöörin
3. toisen työntekijän
4. en tiedä

6. Kuka hoitaa osastollasi turvallisuustiedottamisen? (useampi vaihtoehto sallitaan)

1. esimies
2. osastoinisinööri
3. toinen työntekijä
4. en tiedä

7. Millainen viestintä on mielestäsi tehokasta?

(0 = heikko, 1= välttävä, 2=kohtalainen, 3= hyvä, 4= erittäin tehokas)

kasvokkaisviestintä (esim. palaverit) 0 1 2 3 4

sähköinen viestintä (esim. Inside, infotaulut) 0 1 2 3 4

mobiiliviestintä (esim. tekstiviestit) 0 1 2 3 4

ilmoitustaulu 0 1 2 3 4

8. Pitäisikö mielestäsi osastojen välistä tiedonkulkua lisätä?

1. ei
2. kyllä

9. Minkälaista tietoa haluaisit turvallisuusviestinnän kautta saada?

10. Miten palaverit mielestäsi toimivat tiedonkulun/viestinnän näkökulmasta?

11. Miten työpaikkasi teknisiä viestimiä (Inside, Infotaulut, verkkolevyt, puhelimet) voisi hyödyntää tiedonkulun tehostamiseksi?

12. Koetko ”puskaradion” tiedonkulun kannalta hyödylliseksi tai vahingolliseksi? Perustele vastauksesi?

Kiitos vastauksistasi!

Liite 3. Avoin kysymys I; Toimihenkilöt

Minkälaista tietoa haluaisit turvallisuusviestinnän kautta saada?

Tilasto, Teemat

"opettavat turvallisuushavainnot, tapaturmat, osastokohtaiset tilastot

Ajankohtaisia asioita, tulevia asioita.

Ajankohtaista tietoa suojavälinekehityksestä, muuttuneista oheista / säännöistä.

Asiallista

Ehkä enemmän, siitä mitä muilla osastoilla on tehty tai meneillään--> Herättäisi miettimään kuinkahan asiat on omalla osastolla.

Enemmän faktaa, liikaa yleistyksiä.

Enemmän talokohtaista turvallisuusviestintää.

Esim. muuttuneet olosuhteet/kulkureittien muutokset hallissa.

Hyvin tulee nykyisin

Hyviä toimintatapoja, niksejä yms.

Materiaalia vartteihin

Miten turvallisuusasioihin oikeasti ollaan puututtu ja miten asioita on viety eteenpäin.

Mitä muualla on tapahtunut ja miten olisi voinut välttää, jotta osaisi varautua omassa työssä.

Mitä on tapahtunut ja miten niistä voisi oppia

Muiden osastojen turvallisuutta edistävää toimenpiteet. Pienistä käytännöistä laitehankintoihin. Oppiminen toisen mallista.

Muilla osastoilla sattuneista vaaratilanteista pitäisi oppia enemmän.

Nykyään riittävää

Ohjeistot--> tiivistelmä, olennainen työn kannalta.

Remontit, projektit joita on meneillään tehdasalueella.

Tapaturmat, tapaturmataajuuudet, nollatapaturmat

Tapaturmista tietoa myös muualta kuin ruukilta.

Tiedotusta tapaturmista, esimerkkejä maailmalta.

Tietoa oikeanlaisista toimintatavoista. Myös kertaus on silloin tällöin paikallaan.

Tietoa tapahtuneista tapaturmista, alueilla tehdyistä parannuksista. ym.

Tietoa tapaturmista.

Todellista, muuten tulee ähky.

Turvallisuudessa kaikki tieto on hyvästä.

Turvallisuustilanne muissa vastaavissa yrityksissä. Pidemmän ajan tilasto n. 15v.

uudet, päivitetty ohjeet välittömästi Inside/sähköposti

Uusista Asioista

Uusista ohjeista ja muutoksista kulkureitteihin lastaus ja lähetysalueen rekkaliikennetyöstä.

Ytimekästä

Liite 4. Avoin kysymys I; Työntekijät

Minkälaista tietoa haluaisit turvallisuusviestinnän kautta saada?

Ajankohtaisista aiheista ja erilaisista muutoksista/ yllättävistä tilanteista.

Hyvin

Mahdollisista muutoksista yms.

Miten toimia turvallisesti, mitä on sattunut.

Mitä asialle tehdään kun asia on käsitelty. jatko.

Mitä tapahtunut, Kenelle (anonymous), kuinka asia korjataan.

Normaalista poikkeavaa.

Nykyinen tieto on riittävää

Nykyisenlaista

Omaa osastoa koskevia asioita.

Omaan työhön liittyvistä vaaratilanteista ja niiden korjaavista toimenpiteistä.

Omaan työhön liittyvää.

Osastokohtaista ja vakanssikohtaista

Sattuneet vaaratilanteet

Selitys tapaturman syistä.

Tärkeää ja dogmaattista

Tehtyjen vaaratilanteiden helpompi seuraaminen

Tehtäviin liittyvää, ajankohtaista.

Tietoa aiemmista tapaturmista tai vaaratilanteista.

Tietoa joka koskee omaa työskentelyä.

Tiivistä

Tulevat työmaat, vaaratilanteet, erillisjärjestelyt.

Turvalliset työtavat

Työsuojelutoimikunnan pk:t ovat suurpiirteisiä. päätökset selvemmin esille.

uudet säännöt, ohjeet, tapaturmat.

Uusista turvavälineistä.

Uutisia turvallisuusasioista

Vaarallisista työtavoista ja kemikaaleista.

Liite 5. Avoin kysymys II; Toimihenkilöt

Miten palaverit mielestäsi toimivat tieonkulun/viestinnän näkökulmasta?

Ainakin asioista syntyy enemmän keskustelua.

Ellei liian pitkä (< 45min)

Erittäin hyvin, koska kaikki pääsevät esittämään kysymyksiä epäselvyyksistä, esittämään mielipiteitä yms.

Heikosti, vie liikaa aikaa

Hyvin

Hyvin

hyvin

Hyvin jos asia on tarpeeksi lähellä omaa työtä.

Hyvin, jokainen halukas pääsee ääneen.

Hyvin, pystyy

Hyvin.

Hyvin. Osallistujamäärä rajallinen ja rajoitettava. vaatii aktiivisuutta osallistujilta asian eteenpäin viemiseksi.

Hyvin--paras tapa käsitellä asioita, koska silloin saadaan asioihin riittävän monta näkökulmaa.

Ihan hyvin

Ihan ok

Kasvotusten tapahtuva tiedonkulku, etenkin palaverien/turvavarttien/turvakierrosten merkeissä tuo parhaimman tuloksen tiedonkulussa/tiedonsiirtämisessä.

Kohtalaisen hyvin, jos palaverit ovat säännöllisiä ja pystytään ytimekkäästi asiassa.

Kohtuullisen hyvin.

Kohtuullisesti

Kohtuullisesti

Kohtuullisesti, mutta usein asiat tulevat viiveellä.

Käsiteltävät asiat tavoittavat palavereissa olijat, miten tieto menee eteenpäin.

Liian pitkiä

Mielestäni palavereissa on liian pieni porukka, joten tiedon eteenpäin meno ei ole riittävää.

Muunkin aiheisen palaverin osana ok.

Määrä ei korvaa laatua, taas lisää palavereita, ei kiitos.

ok, ok, ok

Ok mahdollisuus myös vuorovaikutukseen, eri näkökulmia.

Osastopalaverit ok

Ovat ihan OK juttu ja puolustavat paikkansa toimintamallina.

Palavereissa käydään asia läpi perustelluineen --> motivointi

Palaverit edistävät ko asioita.

Paras tapa jos ja kun herättää keskustelua

Riippuu palaverista (pysytäänkö asiassa)

Saa henkilökohtaisen näkemyksen esiin.

Sopivan pieni ryhmä, helpottaa keskustelun syntymistä. Keskustelun kautta saadaan uusia näkökulmia.

Suhteellisen heikosti

Tarkentavat usein tapahtuman kulkua

Todella hyvin, koen ne tarpeellisiksi.

Toimivat melko hyvin, kunhan vain keskustelu ei rönsyile sivuun aiheesta.

Tulee helpommin keskustelua.

Turvavartit, osastopalaverit

Vaihtelevasti.

Yhteisessä tilaisuudessa saakaan useamman kannanotto /näkemys.

Liite 6. Avoin kysymys II; Työntekijät

Miten palaverit mielestäsi toimivat tiedonkulun/viestinnän näkökulmasta?

Aikaa keskittyä asiaan.

Asiat saadaan kaikille samanaikaisesti tietoon.

Asioita käsitellään, ne ilmoitetaan.

Ei ainakaan haittaa

Hyvin

Hyvin

Hyvin

Hyvin

Hyvin

Hyvin

Hyvin

Hyvin

Hyvin ,niitä järjestetään aika vähän.

Hyvin toimii. voisi olla useammin.

Hyvin, käydään asioita läpi.

Hyvin, tieto kulkee varmasti eteenpäin. Tosin ajallisesti epätehokasta.

Hyvin. Palaverissa saatu informaatio hyödyllisempää kuin pelkkä teksti, kun on mahdollista kysyä asioita.

Ihan hyvin

Ihan hyvin.

Kasvokkain viestintä, on tehokkainta.

Keskustelu herättää keskustelua

Kohtalaisesti

Mielestäni palaverit toimivat kaikkein parhaiten tiedonkulun kannalta.

Mitkä palaveri?? Vai onko se "palaveri", jos juttelee työnjohtajan kanssa työn ohessa.

ok

OK

On ihan sopivaa pitää välillä yhteispalavereja ajankohtaisista asioista.

Osallistujien kannalta ok, ehkä asioista keskusteleminen ja osallistuminen auttaa tiedon vastaanottamisessa.

Osittain kyllä.

Palaverit ovat parhaita, kaikki saavat tiedon samoilla sanoilla ja yhtä aikaa. (estää huhut)

Paremminkin, kuin sähköinen viestintä.

Pienissä porukoissa palaverit ajavat asian-
sa.

Säännölliset palaverit ovat OK.

Toimii Hyvin.

Toimii ihan kohtalaisen hyvin.

Toimii ok

Vaihtelevasti, osallistuminen riippuu henkilöistä

Vaihtelevasti, osallistuminen riippuu henkilöistä

Liite 7. Avoin kysymys III; Toimihenkilöt

Miten työpaikkasi teknisiä viestimiä (Inside, Infotaulut, verkkolevyt, puhelimet) voisi Hyödyntää tiedonkulun tehostamiseksi

Aika vaikeaa

Ainakin infotauluja voisi lisätä

Ei puhelimia, inside ja inforuudut ok.

Ei tiedonkulussa ole ongelmia vaan asenteissa.

En osaa sanoa

Hyvien asioiden kautta voisi koittaa mennä joskus. nykyisin keskitytään enimmäkseen negatiivisiin asioihin.

Hyvin toimii

Hyödynnetään jo.

Ilmoituksista mielenkiintoa herättäviä.

Infotauluihin voisi lisätä salausmahdollisuuden.

Infotauluja voisi käyttää paljon enemmän alueelliseen tiedottamiseen

Inside ja infotaulut ovat tehokkaita

Itselle Inside. Kentällä infotaulut.

Keskitetysti Inside ja infotaulut

Mielestäni tällä hetkellä on kyseiset viestimet jo tarpeellisesti hyödynnetty.

Ne on jo ihan ok.

Nykyään hyvä

Nyt - info ähkyä

Ohjeet täsmälliset (napakat, ei yleistä löpinää.)

Ohjeistuksen pitäisi löytyä helposti yhdestä paikasta.

Olen kohtalaisen tyytyväinen infotaulujen ja Insiden nykytasoon.

Päivitys tiheämmin, tiedot vaikeasti löydettävissä. Kaiken maailman colla--liidadiitaa ym Amandoja ja kekkuleita...

Safety tooliin tehdään muutokset, jotka pyydetään.

Tekstiviesti kännykkään palo- yms. hälytyksistä. Myös kun hälytys on ohi/ aiheeton.

tiheämpi päivitys

Tuomalla videokuvaa mukaan.

Tärkeät asiat huomioitu esim. eri värein, jotta huomio kiinnittyisi paremmin.

Useampia materiaalintuottajia.

Verkko-opiskelun hyödyntäminen.

Viestimiseen, tiedottamiseen sekä voisi ideoida turvallisuuspalkinnon vaikka joka kolmas kuukausi jaettavaksi.

Viestintä mahdollisimman pintaan ja päälimmäiseksi. Koulutusta viestimien käytöstä.

Viestintää tarpeeksi, asenne ja työtapasasioilla enemmän tehtävissä nyt.

Liite 8. Avoin kysymys III; Työntekijät

Miten työpaikkasi teknisiä viestimiä (Inside, Infotaulut, verkkolevyt, puhelimet) voisi Hyödyntää tiedonkulun tehostamiseksi

Ainahan voi lisätä.

Ei ole toiminut.

Ei sen enempää, mitä nyt.

Huono. asian ydin muuttuu matkan varrella.

Hyvin niitä on jo hyödynnetty.

Hyvät jo nyt

Inforuudun sivun esitysaikaa voisi pidentää, että ehtii lukemaan.

Infotaulu voisi sijaita kakkossinkillä päävalvomossa. nykyisellä sijainnilla tieto menee ohi.

infotauluissa pitäisi olla mahdollisuus sivujen selaamiseen ja/tai pysäyttämiseen.

Infotauluja jo töihin tullessa (pukkarit) jotta havahtuu jo ennen töihin menoa.

Infotaulut sellaisiin paikkoihin, joka linjalla (päävalvomot), että niitä pystyy seuraamaan paremmin kuin nyt.

Infotaulut valvomoihin (päävalvomo)

Kiinnostavuutta voisi parantaa ulkonäöllä ja Inside yksinkertaisemmaksi.

Kun "jokin" tärkeä tiedote, vaikka vilkkuisi näytöllä.

Kännykät useammalle käyttöön (jotka selaista tuntevat tarvitsevansa.)

Nykyinen systeemi mielestäni riittävä

Nykyiset käytännöt ovat mielestäni toimivia.

Osioda värein informaatio. Punaisella erittäin tärkeä.

Oma mobiilisovellus voisi toimia näin älypuhelin aikakaudella.

Osastokohtaisia Infoja Infotauluun.

Pitämällä ne ehjänä ja toimintakuntoisena.

Tietoa lienee saatavilla tarpeeksi.

Toimii jo nykyisellään ok.

Voihan niihin laittaa pyörimään mitä vaan, muttei ole aikaa ha mahdollisuuksia niitä katsella.

Liite 9. Avoin kysymys IV; Toimihenkilöt

Koetko ”puskaradion” tiedonkulun kannalta hyödylliseksi tai vahingolliseksi? Perustele.

En

Enemmän siitä on haittaa, vaikka yleensä tieto menee perille paremmin. Vääräkin tieto tulee puskaradion kautta.

Erittäin vahingolliseksi, koska työpaikallani on niin monet korvat ja suut, tieto ehtii muuttumaan melkoisesti kuten koko perheen suosikissa Putouksessa on nähty.

Haitallinen--> tieto vääristyy aina puhujan suussa/kuulija korvassa.

Haitallinen, jutut muuttuvat matkalla.

Haitallista, sillä usein faktat muuttuvat matkan varrella.

Haittaavat todellista ja oikeaa tiedonkulkua.

Huhut eivät ole asiaa (asiallisia)

huhut ovat aina pahasta.

Huono, koska informaatio muuttuu matkan varrella.

Hyödyllinen

Hyödyllinen pääsääntöisesti. Laittaa miettimään asioita jos tieto väärä sen muistaa. (Hoksauttaminen)

Hyödyllinen, kaikki turvallisuutta koskeva keskustelu on tarpeellista.

Hyödyllinen, tapahtumat mitä on sattunut on hyvä herätys.

Hyödyllinen, tieto liikkuu

Hyödylliseksi, aina ei ehdi tutkia viimeisimpiä tiedotteita. esim. Insiden kautta.

Hyödylliseksi, sillä silloin työyhteisö saa keskenään pohtia tapahtumia. Toisaalta puskaradiolla on taipumusta muuttaa / väritellä asioita jolloin siitä voi seurata vahingollisia asioita.

Hyödyllistä, jos ei muuta.

Hyödyllistä, kun herättää mielenkiinnon turvallisuusasioissa. Vahingollista, jos tämän jälkeen ei saatavilla fakta tietoa.

Joskus sen kautta tulee tieto nopeasti ja todellisenä. hyvästä verkostosta on apua.

Jossain määrin hyödyllinen, ei kuitenkaan ole tarkkaa tietoa. vain aihe tulee esille.

Nopeudessa yli voimainen. tiedon laadun suhteen puutteellinen

Ok, jos faktat tarkistaa itse muualta.

Puskaradio auttaa monesti tiedon leviämistä, harvoin leviää haitallista tietoa.

Puskaradio on hyvä silloin, kun puhutaan faktoista eikä huhuista.

Puskaradio yleensä liioittelee asioita.

Puskaradiot ja huhut ovat kaikissa tapauksissa huonoja. Leviää värittyä ja osittain vääristynyttä tietoa. ei missään nimessä hyvä.

Puskaradiotieto ei vastaa juurisyyhin ja usein enemmän haitallista kuin hyödyllistä.

Pääasiassa hyödyllinen

Pääasiassa vahingollista.

Sekä että, tieto olisi parasta saada esimieheltä, mutta keskustelu asioista on aina tervetullutta.

Sekä että: pos: yleensäkin sitä kautta saa tiedon äkkiä. Neg: tieto muuttuu matkalla

Sekä - että + tieto kulkee, viesti muuttuu matkalla.

Tarpeetonta.

Tiedon oikeellisuus arveluttaa useasti.

Tiedonkulun kannalta se on usein vahingollista, koska asia saattaa muuttua paljonkin ja myös värittyä.

Useimmiten vahingollinen. Oikea tiedonkulku ei ehdi mukaan, väärä tieto ehtii ensin

Usein negatiivinen, koska asiat vääristyvät tai muuttuvat tiedon kulkiessa usean henkilön kautta.

Vahingollinen liian paljon väärää tietoa.

Vahingollinen siinä mielessä että siinä liikkuu usein väärää tietoa.

Vahingollinen, tieto vääristyy.

Vahingollinen, virheellinen tieto.

Vahingollinen. Tieto vääristyy, kun puskaradiossa on liian monta.

Vahingolliseksi, tieto muuttuu mitä useamman henkilön kautta tieto välittyy.

Väritetty joskus.

Liite 10. Avoin kysymys IV; Työntekijät

Koetko ”puskaradion” tiedonkulun kannalta hyödylliseksi tai vahingolliseksi? Perustele.

Ei osaa sanoa, onko hyvä vai huono.

Ei voi luottaa, voi tulla virheellistä tietoa.

En koe, asiat usein muuttunut.

En ymmärrä kysymystä.

en.

Epätarkkaa tietoa, liikaa mielipiteisiin perustuvia.

Haitta, tarinat muuttuu liikaa matkalla, vaikka lähtöpisteessä olisi ihan asiaakin.

Huono, Tiedot voivat muuttua matkalla.

Hyvä, jos ei muutakaan kautta tule tietoa.

Hyödyllinen kyllä, paljon kiertävää tietoa.

Hyödyllinen siksi, et tietää ennen kuin se kerrotaan ”julkisesti”, on nopeampi. Vahingollista, et tieto voi vääristyä.

Hyödyllinen, käytännön tietoa välittyy.

Hyödyllinen, saa tiedon paljon nopeammin.

Hyödyllinen, tietoa ei suodateta.

Hyödylliseksi, herättää keskustelua.

Hyödylliseksi, tietää mitä on tulossa

Hyödylliseksi, todellinen asian laita tulee paremmin esiin.

Joskus se on ainoa kanava ja täten tarpeellinen, siinä tieto välittyy inhimillisesti.

Joskus toimii hyvinkin.

Kaikki tieto on hyödyllistä.

Kyllä, ei väliä mistä tieto tulee.

Melko hyödytön, koska tiedon luotettavuudesta ei voi olla varma.

Osittain hyödyllistä, asia vain saattaa muuttua matkalla.

Puskaradio ei ole mitenkään hyödyllinen kanava, sillä tiedon täytyy olla faktaa. Puskaradiossa se harvemmin on.

sekä että

Sekä että. Puskaradio tavoittaa usein nopeammin, joskin tieto on usein epätarkkaa ha joskus väärää.

Tieto kulkee nopeammin, mitta ei välttämättä totta.

Tieto saattaa muuttua huonoon suuntaan.

Vahingollinen, huhut ei yleensä pidä paikkaansa.

Vahingollinen, tieto vääristyy.

Vahingolliseksi, sisältö muuttuu monesti.

Vahingolliseksi. Tulee kaikenlaisia huhuja, ei tiedä missä niistä on perää.

Vahingollista osittain. ei varmaa tietoa, ei voi luottaa.

Vahingollista, jos tieto muuttuu matkalla.

Vahingollista, koska tieto on yleensä väärää.

Vahingollista, tieto muuttuu matkan varrella.

Vahingollista. Harvoin tieto pitää täysin paikkansa.

Voi tulla myös sellaista hiljaista tietoa mitä ei ole muualta saatavilla.

Väärää tietoa.